



Novità in materia di whistleblowing e modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001

Offerto da

One HSE

Quali ricadute sulla Tutela
della Sicurezza dei lavoratori?

Antonio Pedna

Giugno 2023



Wolters Kluwer



RSPP

IL MIO OBIETTIVO **GARANTIRE LA SICUREZZA SUL LAVORO**

One HSE È LA NUOVA SOLUZIONE WOLTERS KLUWER PER GLI RSPP

La nuova soluzione di informazione, aggiornamento e pratica professionale che ti garantisce risposte, soluzioni e strumenti operativi per tutte le fasi della tua attività. Un motore di ricerca intelligente, approfondimenti dei migliori esperti, adempimenti, sanzioni, rischi e misure, modulistica, procedure, check list, corsi di formazione e schede macchina, consultabili da qualunque device.

Grazie a One HSE sei sempre al passo con l'evoluzione normativa e tecnica, velocizzi e migliori la qualità del tuo lavoro garantendo la sicurezza sul lavoro.

Scopri di più su one.it/hse

One HSE

FA GRANDE LA DIFFERENZA

Autore

Architetto, Tech-IOSH, AIEMA, AICW. Ha lavorato vent'anni in grandi organizzazioni che progettano e costruiscono grandi opere infrastrutturali, in Italia e all'Estero, ricoprendo vari ruoli come coordinatore per la progettazione, coordinatore per l'esecuzione, RSPP, QHSE manager e occupandosi di project management, audit e compliance, risk management, riduzione dei costi e gestione delle risorse.



TechIOSH, AIEMA, AICW, architetto, consulente di direzione esperto in qualità, sicurezza e ambiente.

Antonio Pedna

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Chiedi una prova gratuita di One HSE →

Sommario

Introduzione	5
Cos'è il Whistleblowing e a cosa serve?.....	6
Alle origini del Whistleblowing	7
Applicazioni del Whistleblowing alla tutela della sicurezza dei lavoratori.....	8
In quali situazioni non si applica la norma sul Whistleblowing?.....	9
Soggetti che possono godere della protezione in caso di segnalazione di violazioni	10
Come si esplica la protezione di chi segnala una violazione?	11
Chi è soggetto agli obblighi della norma?	12
Il ruolo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	14
Il ruolo dell'ANAC.....	15

HOW TO

Come cercare i contenuti più utili per te su One HSE?

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Chiedi una prova gratuita di One HSE →

Introduzione

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023 n. 63 il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** che disciplina il tema della tutela delle persone che segnalano **violazioni del diritto** dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Quali sono le principali implicazioni che tale decreto ha in relazione al **D.Lgs. n. 231/2001**, al **modello organizzativo** ed alla disciplina sulle segnalazioni (cosiddetto “**whistleblowing**”) di cui alla **Legge n. 179/2017**? E come si riverbera sulla Salute e sicurezza dei lavoratori? In questo speciale offerto da **OneHSE** si può trovare l'approfondimento, in cui **Antonio Pedna** analizza la norma.

Inoltre, si forniscono due guide sul tema:

- Il modello organizzativo e i reati ex art. 25-undecies - *a cura di Erica Blasizza*
- D.Lgs. n. 231/2001 e reati in ambito salute e sicurezza dei lavoratori - *a cura di Erica Blasizza*

Cos'è il Whistleblowing e a cosa serve?

Il whistleblowing è la pratica di denunciare pubblicamente comportamenti illegali o scorretti commessi da un'organizzazione o da un individuo. Questo consente a coloro che dispongono di informazioni sulle irregolarità di organizzazioni economiche o governative di renderle pubbliche, portando all'attenzione le azioni di coloro che agiscono in modo illecito o inappropriato.

La protezione del whistleblowing mira a compensare lo svantaggio di un singolo che denuncia una grande azienda, un'amministrazione pubblica o un governo, fornendo una protezione legale a colui che segnala il comportamento scorretto o illegale dell'organizzazione. Senza di questa, costui potrebbe subire ritorsioni o rappresaglie, come denunce, il licenziamento, il mobbing o la discriminazione, che potrebbero scoraggiare altri potenziali denunce di comportamenti illegali. Le misure di protezione del whistleblowing possono incentivare le persone a segnalare presunte illegalità o comportamenti scorretti, contribuendo così a garantire una maggiore trasparenza e responsabilità nelle attività aziendali e governative.

One HSE

Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Chiedi una prova gratuita di One HSE →

Alle origini del Whistleblowing

Il termine “whistleblowing” significa letteralmente “chi soffia in un fischietto” e la parola deve le sue origini ai funzionari delle forze dell’ordine che, nel XIX secolo, usavano un fischietto per allertare le persone o richiamare i colleghi. Più recentemente, fa riferimento agli arbitri delle discipline sportive che segnalano i falli con il fischietto. L’avvocato e attivista Ralph Nader sembra lo utilizzasse per primo in questo contesto negli anni ’70, per evitare le connotazioni negative delle parole “delatore” o “spia”. Ralph Nader è un noto avvocato e attivista americano che, nella sua carriera, si è impegnato in difesa dei diritti dei consumatori e dell’ambiente, diventando un simbolo del movimento per la tutela dei diritti civili negli Stati Uniti. Nel 1965, Nader pubblicò un libro intitolato “Unsafe at Any Speed”, in cui denunciava i difetti di sicurezza dei veicoli prodotti dalle case automobilistiche americane. Il libro ebbe un grande impatto sull’opinione pubblica e sulla politica americana, spingendo il Congresso a varare la legge sulla sicurezza dei veicoli motorizzati nel 1966.

Applicazioni del Whistleblowing alla tutela della sicurezza dei lavoratori

Nell'ambito della sicurezza sul lavoro, la pratica del whistleblowing può essere utile per segnalare violazioni delle norme sulla sicurezza e garantire un ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti.

Legislazioni che proteggono i whistleblowers da eventuali ritorsioni da parte dei loro datori di lavoro o di altri individui coinvolti nelle attività denunciate sono presenti in molti paesi. La direttiva europea sul whistleblowing (2019/1937/UE) è stata approvata nell'ottobre del 2019 ed è stata progettata per fornire una protezione adeguata a coloro che segnalano atti illeciti o comportamenti scorretti all'interno di organizzazioni pubbliche o private. Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, approvato dal Consiglio dei ministri il 9 marzo di quest'anno e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo, ha recepito questa direttiva.

La norma regola la tutela dei segnalatori che denunciano violazioni di leggi nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o di un'organizzazione privata, e quindi anche condizioni che espongono i lavoratori a pericoli, e che sono venuti a conoscenza di tali violazioni nel contesto del loro lavoro, sia esso pubblico o privato.

In quali situazioni non si applica la norma sul Whistleblowing?

Non si applica alle segnalazioni o alle richieste che riguardano questioni personali o rapporti di lavoro dell'autore della segnalazione o della persona che ha sporto denuncia, alle segnalazioni che sono già disciplinate dalle leggi dell'Unione Europea o dalle leggi nazionali indicate nell'allegato del decreto, e alle segnalazioni riguardanti la sicurezza nazionale o gli appalti relativi alla difesa e alla sicurezza nazionale, a meno che questi ultimi non rientrino nel diritto dell'Unione Europea.

Soggetti che possono godere della protezione in caso di segnalazione di violazioni

La lista dei soggetti che possono godere della protezione in caso di segnalazione di violazioni è lunga e articolata:

- Dipendenti;
- lavoratori subordinati e autonomi;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti;
- persone con funzioni di amministrazione;
- direzione;
- controllo;
- vigilanza o rappresentanza.

I soggetti del sistema di prevenzione che possono essere maggiormente esposti a rappresaglie e pressioni, quindi, come i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, rientrano largamente tra coloro che possono essere tutelati.

Come si esplica la protezione di chi segnala una violazione?

Costoro possono essere assoggettati a protezione anche se il rapporto giuridico con l'organizzazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico.

La protezione può essere estesa, se necessario, alle persone del medesimo contesto lavorativo, ai facilitatori, ai colleghi, ai parenti fino al quarto grado e a coloro che sono legati da un legame affettivo stabile e finanche agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Chi è soggetto agli obblighi della norma?

Sono soggetti agli obblighi della norma i soggetti del settore pubblico, e i privati che soddisfano almeno una delle seguenti condizioni:

SOGGETTI AGLI OBBLIGHI DELLA NORMA DEL SETTORE PUBBLICO E PRIVATO SE:

- Hanno avuto, nell'ultimo anno, una media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
- Rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati prevista. Ad esempio, le aziende soggette alle regolamentazioni e controlli per prevenire il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo nei mercati finanziari dell'Unione Europea, al fine di proteggere i consumatori e gli investitori, quelle soggette al Codice del Consumo, i trasporti, e molte altre ancora.

- Sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1). Il campo di applicazione della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti sono gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il ruolo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Queste organizzazioni devono attivare propri canali di segnalazione, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, che garantiscano la riservatezza delle informazioni e delle persone coinvolte nella segnalazione, utilizzando anche la crittografia, affidandone la gestione ad una persona o un ufficio interno autonomo e specificamente formato, oppure ad un soggetto esterno altrettanto autonomo e formato. I modelli di organizzazione e gestione aziendale devono prevedere questi canali di segnalazione interna.

Il ruolo dell'ANAC

Viene dato grande rilievo all'attività dell'ANAC, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, il cui canale di segnalazione esterna, dovrà permettere a chiunque di segnalare presunti casi di corruzione e altre violazioni alla normativa pubblica. L'Autorità dovrà pubblicare sul proprio sito internet una sezione dedicata contenente informazioni come le misure di protezione, i contatti, le istruzioni per l'uso dei canali di segnalazione esterna e interna, il regime di riservatezza applicabile alle segnalazioni esterne e interne, le modalità per richiedere integrazioni e i termini di scadenza per il riscontro ad una segnalazione esterna, nonché l'elenco degli enti del Terzo settore che hanno stipulato convenzioni con l'ANAC e i loro contatti.

Entro il 30 giugno 2023, l'ANAC dovrà emettere le nuove linee guida sulla gestione del whistleblowing. A partire dal 15 luglio, le società di diritto privato senza un modello organizzativo e con almeno 250 dipendenti saranno soggette agli obblighi, mentre per quelle con almeno 50 dipendenti gli obblighi scattano dal 17 dicembre.

La nuova normativa richiede una rielaborazione completa della compliance whistleblowing adottata finora da enti pubblici e privati, superando la Legge n. 179/2017. Sarà indispensabile sviluppare un piano d'azione che includa diversi aspetti, come l'implementazione di canali di segnalazione adeguati e affidabili dal

punto di vista tecnologico, la formazione interna dei dipendenti e degli altri stakeholder sull'uso di questi strumenti, la formazione specifica di coloro che ricevono le segnalazioni e l'approvazione di procedure efficaci, il tutto integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il modello organizzativo e i reati ex art. 25-undecies

Autori

a cura di Ing. Erica Blasizza

Abstract

Il Modello organizzativo rappresenta uno degli elementi fondamentali e imprescindibili affinché un Ente possa beneficiare dell'esimente da responsabilità ai sensi del [D.Lgs. 231/2001](#).

Tenuto conto, peraltro, che ai fini dell'esimente è necessario non solo che il Modello sia predisposto, ma che sia anche adottato ed efficacemente attuato, e che sia adeguato a prevenire i reati presupposto, è importante analizzare cosa prevede il decreto dal punto di vista del contenuto e delle caratteristiche del Modello stesso.

Il documento offre, quindi, una disamina anche degli spunti che derivano dalle linee guida che sono state emesse negli anni con riferimento specifico ai reati ambientali, e affronta la questione della correlazione tra Modello organizzativo e sistema di gestione ambientale. Inoltre, sono discussi altri due aspetti molto importanti quali il sistema disciplinare che deve essere presente all'interno del Modello, e la diffusione del Modello a tutti coloro che sono individuati come destinatari dello stesso.

One HSE

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Premessa

Il modello di organizzazione e gestione è indicato nel [D.Lgs. 231/2001](#) come uno degli elementi che contribuiscono ad esimere l'ente da responsabilità nel caso in cui venisse commesso uno dei reati indicati dal decreto stesso.

Si ricorda che il [D.Lgs. 231/2001](#) non definisce, di fatto, un obbligo normativo riguardante la predisposizione del modello organizzativo, e, pertanto, non sussiste nessuna sanzione nel caso in cui il modello stesso non venisse predisposto.

Ciò nonostante la scelta di provvedervi sta diventando sempre più per gli enti indispensabile, sia per una tutela dell'integrità dell'ente stesso, sia quale punto di forza nei rapporti con i vari stakeholders in termini di affidabilità.

Il [D.Lgs. 231/2001](#) non definisce in modo puntuale i contenuti e le caratteristiche che deve avere il modello organizzativo, limitandosi a fornire le seguenti indicazioni:

- trattasi di modello di *organizzazione e gestione* ([art. 6](#)), indicato anche come modello di *organizzazione, gestione e controllo* ([art. 7](#));
- il modello deve essere adottato ed efficacemente attuato ([art. 6](#), comma 1, [art. 7](#) comma 2);
- il modello deve essere idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatisi ([art. 6](#), comma 1, [art. 7](#) comma 2)

- ai sensi dell'[art. 6](#) (che disciplina il caso in cui il reato sia stato commesso da figure in posizione apicale) il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:
 - a *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;*
 - b *prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;*
 - c *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;*
 - d *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;*
 - e *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- ai sensi dell'[art. 7](#) (che disciplina il caso in cui il reato sia stato commesso da figure sottoposte all'altrui direzione) il modello deve prevedere *in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.*
- Il modello deve tenere conto di quanto stabilito in materia di whistleblowing .

È evidente, quindi, come le indicazioni contenute nella norma non definiscano in modo dettagliato la struttura ed i contenuti del modello organizzativo, lasciando all'organo dirigente dell'ente il compito di predisporre un modello che sia idoneo a prevenire i reati presupposto.

Fa eccezione a quanto sopra l'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, in cui ritroviamo nella normativa specifica ([D.Lgs. 81/2008](#)) un esplicito richiamo ([art. 30](#)) ai modelli organizzativi di cui al [D.Lgs. 231/2001](#) e indicazioni piuttosto dettagliate agli aspetti di cui il modello organizzativo deve tenere conto. Un'analisi puntuale del contenuto dell'[art. 30](#) del [D.Lgs. 81/08](#) è contenuta nella Guida "Il Modello organizzativo e i reati ex art. 25-septies".

Nei paragrafi che seguono si forniranno alcuni approfondimenti volti a orientare l'ente che intendesse redigere il proprio modello di organizzazione e gestione, tenuto conto di indicazioni provenienti dalla giurisprudenza, nonché da associazioni rappresentative di alcuni settori, quali ad esempio Confindustria. Si richiama fin d'ora l'attenzione sul fatto che pur rappresentando tali linee guida utili e interessanti strumenti di supporto per la stesura del modello organizzativo, rimane un'esigenza imprescindibile che il modello sia calato nella specifica realtà dell'ente e che tenga conto delle caratteristiche e peculiarità dello stesso.

Nell'elaborazione delle indicazioni contenute nel successivo paragrafo 2, si è tenuto conto delle seguenti linee guida:

- "LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL [DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231](#)" emesse da Confindustria (aggiornate a giugno 2021)
- "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del [d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231](#)", emessa nel 2018 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC), in collaborazione con il Consiglio nazionale Forense, l'Associazione Bancaria Italiana e Confindustria;
- "Il [D.Lgs. 231/01](#) e i reati in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente: aggiornamenti.", emessa da Federchimica nel 2018.

Predisposizione del modello: alcuni spunti

Nel presente paragrafo si riportano alcuni spunti per la predisposizione di un modello di

organizzazione e gestione ai sensi del [D.Lgs. 231/2001](#), richiamando l'attenzione su una caratteristica fondamentale e imprescindibile che deve avere il modello stesso: deve tenere conto della specificità dell'ente in questione, quali ad esempio dimensioni, struttura organizzativa, attività svolte, ecc.

Del resto questo aspetto emerge dalla lettura della norma (l'[art. 6](#) comma 2 lettera b) del [D.Lgs. 231/2001](#) indica che il modello deve prevedere "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire", ed è ribadito anche dalla giurisprudenza.

Come anticipato nel paragrafo precedente, il [D.Lgs. 231/2001](#) pone l'attenzione innanzitutto su due aspetti che devono caratterizzare il modello organizzativo:

- **l'idoneità a prevenire reati** ([art. 6](#), comma 1, [art. 7](#) comma 2): è necessario tenere conto di questo elemento innanzitutto nella fase di stesura del modello organizzativo, e, successivamente va garantito il permanere dell'idoneità nel tempo, ad esempio a seguito di cambiamenti che possono riguardare l'ente (modifiche nella struttura organizzativa, nella definizione di ruoli e responsabilità, ecc.) o la normativa di riferimento (introduzione di nuovi reati presupposto, ecc.);
- **l'efficace attuazione**: tale espressione sottolinea il fatto che non è sufficiente predisporre il modello affinché l'ente possa beneficiare dell'esimente da responsabilità, bensì è necessario che il modello sia attuato, ed è indispensabile che l'attuazione sia efficace. Un contributo alla comprensione di cosa si debba intendere con "efficace attuazione" viene dato dall'[art. 7](#) comma 4 in cui è indicato che essa richiede:
 - *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;*
 - *un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*L'efficace attuazione si palesa, quindi, attraverso l'applicazione (che deve essere verificata periodicamente) delle misure definite nel modello, ed un atteggiamento reattivo di fronte all'evidenza che vi sono state violazioni del modello stesso o cambiamenti nell'ente.

L'attività di stesura del modello deve necessariamente prevedere il coinvolgimento di tutte le figure interessate dalle attività o processi oggetto delle procedure e protocolli: la loro partecipazione è importante per una corretta e completa analisi e comprensione di come le attività sono realizzate all'interno dell'ente, e, quindi, per assicurare che i protocolli siano coerenti e attuabili.

Il modello deve essere scritto utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile ai destinatari del modello stesso, in modo da evitare che possano insorgere fraintendimenti nella sua applicazione; la facilità di lettura è, inoltre, un elemento rilevante anche per le figure che devono verificare l'osservanza del modello quali l'organismo di vigilanza.

Come suggerito dalle linee guida emesse da varie associazioni^[1], la predisposizione del modello organizzativo può essere strutturata nelle seguenti fasi:

1. individuazione delle aree a rischio connesse ai reati presupposto,
2. definizione dei protocolli e degli altri documenti che costituiranno il modello.

La fase 1) consiste nella realizzazione di una "mappatura" dei reati presupposto al fine di individuare, alla luce del contesto aziendale specifico, le attività sensibili ed i fattori di rischio connesi alla possibile commissione dei reati di cui al [D.Lgs. 231/2001](#). In altre parole, è necessario effettuare un'analisi puntuale e dettagliata dei vari processi aziendali, considerando, in relazione a ciascuno di essi:

- ruoli e responsabilità,
- modalità di definizione delle decisioni,

- eventuale evidenza formale della gestione delle attività (es. presenza di protocolli, procedure o istruzioni in cui siano documentate le regole da applicare),
- modalità di documentazione delle singole attività (e conservazione di tali evidenze),
- modalità di gestione di eventuali situazioni anomale che potrebbero verificarsi.

Tutto ciò è finalizzato a stabilire in quali attività o processi aziendali potrebbero essere commessi i vari reati presupposto.

Dalla lettura dei reati ambientali presupposto risulta evidente che gli enti sono chiamati ad effettuare un'analisi puntuale volta ad individuare tutte le possibili aree o attività potenzialmente sensibili dal punto di vista della commissione di ciascun reato.

Tale analisi dovrà essere completa, non dimenticando anche gli eventi riconducibili a situazioni particolari, anche se di durata limitata (quali ad esempio attività di manutenzione e pulizia impianti), o a situazioni di emergenza (quali ad esempio possibili sbandamenti di agenti chimici).

Come si può intuire, a seconda del reato considerato, potrà cambiare in modo rilevante l'estensione delle aree ed attività interessate all'interno dello specifico ente: basti considerare, ad esempio, ai reati connessi a scarichi idrici inclusi tra i reati ambientali presupposto di cui all'[art. 25-undecies](#).

Il risultato della mappatura sarà rappresentato dall'individuazione delle aree/attività sensibili rispetto ai singoli reati.

A fronte di quest'analisi, sarà necessario procedere, quindi, con la definizione dei protocolli (fase 2), che dovranno contenere le misure idonee a prevenire la commissione dei reati. In questa fase si partirà, innanzitutto, dai protocolli già esistenti, quali, ad esempio, regolamenti interni, procedure definite nell'ambito dei sistemi di gestione qualità/ambiente/sicurezza, ecc.

I protocolli esistenti, come suggerito dalle linee guida di Confindustria, dovranno essere analizzati considerando la loro adeguatezza rispetto all'obiettivo di prevenire i reati e, quindi, di *ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati*.

È necessario, quindi, partire dal concetto di rischio accettabile, e cioè quel livello di rischio tale per cui l'incremento del livello del controllo determinerebbe un aumento dei costi non giustificabile se confrontato con la risorsa protetta. Dal punto di vista del [D.Lgs. 231/2001](#) tale valutazione non può essere effettuata in termini meramente economici, ed è opportuno che tenga conto dell'indicazione contenuta in art. 6 comma 1 lettera c) del decreto stesso: è possibile considerare che il rischio sia "accettabile" se il sistema di prevenzione può essere aggirato solo in modo fraudolento.

La soglia di accettabilità, inoltre, varierà in relazione ai diversi reati presupposto: basti pensare al differente approccio da utilizzare per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quelli ambientali.

Per documentare la mappatura dei reati presupposto è spesso proposto l'approccio applicato nell'ambito della valutazione dei rischi ai sensi del [D.Lgs. 81/2008](#), che attribuisce, secondo criteri prefissati, un valore alla probabilità di accadimento ed alla gravità delle conseguenze.

La fase 2) sopra indicata consisterà, quindi, nella stesura dei protocolli ritenuti necessari e nell'aggiornamento e integrazione dei protocolli esistenti.

I protocolli, parte integrante del modello organizzativo, dovranno essere non solo coerenti con le caratteristiche dell'ente, ma anche redatti in modo da assicurare la loro applicabilità e comprensione da parte delle figure interessate.

Oltre ai protocolli, il modello organizzativo dovrà contemplare il sistema disciplinare (di cui si parla nel [paragrafo successivo](#)) ed il codice etico.

Il Codice etico di un ente contiene i principi generali di comportamento che devono essere rispettati da tutte le figure, interne ed esterne, che lavorano per l'ente o vi collaborano. Il codice etico è emesso ed

approvato dal massimo vertice dell'ente ed il suo contenuto dovrà essere coerente con l'esito della mappatura dei reati, ponendo, quindi, maggiore attenzione sui comportamenti che sono risultati più rilevanti in relazione ai reati stessi.

Volendo riassumere le considerazioni sopra riportate, è opportuno che il modello organizzativo sia sviluppato in modo da garantire il necessario equilibrio tra le seguenti esigenze:

- specificità rispetto alle caratteristiche dell'ente (tipologia di attività svolte, dimensione, struttura organizzativa, ecc.);
- completezza coerentemente con le caratteristiche dell'ente, con le sue strategie organizzative e con l'elenco dei reati presupposto previsti dal [D.Lgs. 231/2001](#);
- il grado di complessità del modello deve tenere conto della necessità di garantirne l'effettiva attuazione ed anche l'aggiornamento in caso di modifiche che possono riguardare l'ente o la normativa; un modello eccessivamente complesso ed articolato diventa di difficile applicazione, mettendo, così in forte dubbio la possibilità che svolga la funzione esimente.

Il sistema disciplinare

Come precedentemente anticipato, sia in [art. 6](#) che in [art. 7](#) del [D.Lgs. 231/2001](#) è presente un richiamo esplicito alla necessità che il modello organizzativo preveda "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Il sistema disciplinare costituisce, quindi, un elemento fondamentale ai fini dell'efficace attuazione del modello poiché non solo deve essere definito ma, laddove opportuno, dovrà anche essere applicato.

È importante porre l'attenzione sull'espressione sopra riportata, che specifica che l'oggetto della sanzione deve essere il mancato rispetto delle misure indicate nel modello: in altre parole, la finalità del sistema disciplinare dovrà essere quella di colpire i comportamenti che violano le regole contenute nel modello, senza attendere che il reato sia commesso, visto che lo scopo del modello è prevenire la commissione dei reati.

Il sistema disciplinare dovrà riguardare tutte le figure destinatarie del modello, includendo, evidentemente, gli apicali nonché eventuali figure esterne all'ente (es. consulenti, collaboratori, ecc.) e dovrà essere strutturato in modo da prevedere sanzioni commisurate alla gravità della violazione commessa.

È importante, quindi, che oltre al sistema disciplinare contenuto nel modello organizzativo, anche gli altri aspetti dell'organizzazione dell'ente si conformino ad esso (ad esempio i contratti con le figure esterne dovranno contenere clausole o richiami al sistema disciplinare, oltre che, più in generale al modello organizzativo).

Lo Statuto dei lavoratori dovrà essere necessariamente tenuto in considerazione nella definizione del sistema disciplinare ex [D.Lgs. 231/2001](#) per i lavoratori subordinati, così come non bisogna dimenticare le disposizioni contenute nella specifica contrattazione nazionale collettiva.

AGGIORNATO Il sistema disciplinare deve tenere conto, inoltre, di quanto stabilito dal [D.Lgs. n. 24/2023](#), in vigore dal 30 marzo 2023 e le cui disposizioni si applicano dal 15 luglio 2023. Ricordiamo che tale decreto rappresenta la norma di attuazione della [direttiva \(UE\) 2019/1937](#), riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

AGGIORNATO Rimandando alla Guida "[D.LGS. N. 231/2001 E REATI IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI](#)" per maggiori dettagli sui contenuti di tale decreto, ci soffermiamo qui sugli aspetti connessi al sistema disciplinare che deve prevedere anche sanzioni nei confronti dei soggetti responsabili degli illeciti indicati nel [D.Lgs. n. 24/2023](#), e che possiamo così riassumere:

- AGGIORNATO commissione di ritorsioni,
- AGGIORNATO ostacolo di segnalazioni o tentativo di ostacolare segnalazioni,
- AGGIORNATO violazione dell'obbligo di riservatezza,
- AGGIORNATO mancata istituzione dei canali di segnalazione,
- AGGIORNATO mancata adozione delle procedure per effettuazione e gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi alle disposizioni normative,
- AGGIORNATO mancata effettuazione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute,
- AGGIORNATO reati di diffamazione e calunnia.

In generale occorre tener conto della necessità di dare adeguata pubblicità al sistema disciplinare, sia nei confronti delle figure interne dell'ente (es. esposizione in bacheche, disponibilità nell'intranet aziendale, ecc.) sia di quelle esterne.

Diffusione e aggiornamento del modello

Si è fin qui ribadita l'importanza dell'efficace attuazione del modello organizzativo perché lo stesso possa svolgere la sua funzione esimente.

D'altra parte l'attuazione del modello si concretizza nell'applicazione di quanto in esso stabilito da parte di tutti i destinatari del modello stesso, che sono stati individuati in modo puntuale fin dall'attività di mappatura dei reati ed analisi delle attività e processi dell'ente.

In generale, i **destinatari del modello** sono:

- gli amministratori dell'ente, coloro che rivestono funzioni di rappresentanza o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale includendo le figure che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente;
- coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con l'ente;
- coloro che hanno un rapporto di lavoro occasionale con l'ente;
- coloro che collaborano con l'ente in relazione ad un rapporto di lavoro para-subordinato (es. lavoratori interinali);
- coloro che hanno rapporti con l'ente (es. fornitori anche di servizi quali consulenti, figure con cui è stipulato un contratto di agenzia, clienti, ecc.).

In relazione ai destinatari così individuati, dovranno essere definite adeguate modalità per garantire la diffusione del modello organizzativo e la sua conoscenza da parte delle diverse figure, coerentemente con il ruolo svolto, ad esempio attraverso incontri di informazione o formazione organizzati dall'ente.

Un aspetto spesso sottovalutato attiene l'aggiornamento del modello al fine di garantirne, nel tempo, la coerenza rispetto alle attività svolte dall'ente ed alla sua organizzazione, alla luce anche di possibili cambiamenti che possono derivare dalla normativa (ad esempio introduzione di nuovi reati presupposto nel [D.Lgs. 231/2001](#)).

Nel modello organizzativo, pertanto, si deve riscontrare dinamicità e reattività di fronte alle modifiche che possono avere origine:

- all'interno: si pensi, ad esempio, alla riorganizzazione di una funzione aziendale o di una fase del processo produttivo che potrebbero determinare cambiamenti nella definizione di ruoli e responsabilità, nonché nella definizione dei protocolli ed anche nella mappatura dei reati;
- all'esterno: ad esempio a seguito di modifiche normative che possono determinare l'introduzione di nuovi reati presupposto, rispetto ai quali è necessario dare evidenza della verifica delle eventuali implicazioni per il modello organizzativo.

Il modello organizzativo e il rispetto di linee guida o norme per sistemi di gestione

L'[art. 6](#) comma 3 del [D.Lgs. 231/2001](#) prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'[art. 6](#) comma 2, *sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.*

Negli anni sono state emesse linee guida e documenti orientativi da parte di diverse associazioni (si vedano gli esempi citati precedentemente), tra i quali si segnala il documento "Il [D.Lgs. 231/01](#) e i reati in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente: aggiornamenti", aggiornato a marzo 2018 ed emesso da Federchimica (vi è evidenziato che il documento è stato approvato dal Ministero della Giustizia con comunicazione scritta del 19 aprile 2018).

Come evidenziato anche dalla giurisprudenza di merito, attenersi a tali documenti ed alle indicazioni in essi contenute per la predisposizione del modello organizzativo, non implica automaticamente che si potrà parlare di "efficace attuazione" del modello stesso, bensì si potrà solamente fare una valutazione in termini astratti dell'idoneità preventiva del modello poiché tali codici di comportamento possono essere assunti come base di elaborazione del modello "il quale tuttavia deve poi essere calato nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione. Il fatto che tali codici di comportamento siano comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con gli altri ministeri competenti può formulare osservazioni, non vale certo a conferire a tali modelli il crisma della incensurabilità, quasi che il giudice fosse vincolato a una sorta di ipse dixit aziendale e/o ministeriale (omissis)" ([Cass. pen., Sez. V, 18 dicembre 2013, n. 4677](#)).

Si ricorda, peraltro, che attualmente all'interno della normativa ambientale non sono presenti indicazioni specifiche quali quelle contenute nell'[art. 30](#) del [D.Lgs. 81/08](#), che possano rappresentare una "guida" per la predisposizione del modello organizzativo e l'individuazione degli aspetti che esso deve contemplare.

D'altra parte, manca anche un'indicazione esplicita quale quella contenuta in [art. 30](#) comma 5 del [D.Lgs. 81/08](#) che indica che "In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti".

Un analogo "riconoscimento" formale ed esplicito dei sistemi di gestione ambientale implementati secondo la norma ISO 14001 o secondo il Regolamento EMAS a oggi non è stato definito.

Va ricordato, peraltro, che il [D.Lgs. 231/2001](#) prevede che il Modello organizzativo, per rappresentare un esimente della responsabilità dell'ente, debba essere idoneo a prevenire reati, e, inoltre, debba non solo essere stato "adottato" ma debba essere anche "efficacemente attuato".

Ciò premesso, si vuole richiamare l'attenzione sul fatto che un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001 o al Regolamento EMAS, ed attuato in tutte le sue parti, rappresenta per l'ente un utile strumento organizzativo che contribuisce a limitare la possibilità di accadimento dei reati stessi e, quindi, non può non rappresentare un elemento positivo che deve essere considerato sia nella fase di mappatura dei reati che nella predisposizione del modello.

Implementare un sistema di gestione ambientale secondo la norma ISO 14001 o il Regolamento EMAS vuol dire, a tutti gli effetti, porre l'attenzione sia su elementi di carattere organizzativo sia su elementi di carattere operativo dell'ente.

Dal punto di vista degli elementi organizzativi consideriamo, ad esempio, i requisiti della norma che attengono alla chiara definizione di ruoli e responsabilità (punto 5.3 della ISO 14001:2015) connessi alle attività/processi che sono o possono essere sensibili dal punto di vista ambientale, nonché all'attenzione che deve essere posta alla competenza e consapevolezza delle persone che svolgono quelle attività/processi (punti 7.2 e 7.3 della ISO 14001:2015).

Il rispetto di tali requisiti, quindi, fa sì che sia posta attenzione ai seguenti aspetti organizzativi rispetto alle attività o situazioni potenzialmente più critiche dal punto di vista ambientale:

- determinazione delle competenze necessarie a gestire tali attività,
- determinazione chiara ed univoca delle figure cui è affidata la gestione di tali attività,
- assicurare che tali figure mantengano nel tempo le competenze necessarie, anche alla luce di possibili cambiamenti (ad esempio modifiche normative o modifiche negli impianti, eccetera).

Per maggiori approfondimenti si vedano le procedure gestionali proposte (PRA_2 "RUOLI, RISORSE E RESPONSABILITÀ", PRA_7 "COMPETENZA E CONSAPEVOLEZZA").

Dal punto di vista operativo, si cita qui, quale esempio, il requisito 8.2 della ISO 14001:2015 che riguarda la preparazione e la gestione delle emergenze di carattere ambientale. Tale requisito richiede, innanzitutto, che l'organizzazione individui e definisca le azioni necessarie a prevenire gli impatti ambientali negativi derivanti dalle emergenze, ed anche a limitarne le conseguenze, e tali azioni devono essere periodicamente provate (laddove possibile). Inoltre, le procedure di emergenza devono essere oggetto di riesame periodico, in particolare a seguito di emergenze realmente accadute o di quanto emerso nel corso dell'esecuzione delle prove.

Nell'ottica di prevenire, ad esempio, il reato di inquinamento ambientale, risulta evidente che avere definito una procedura che risponda a tale requisito della norma e disponga delle evidenze (ad esempio verbali delle prove di emergenza ambientale) della sua attuazione, contribuisce a limitare la possibilità che tale reato possa verificarsi.

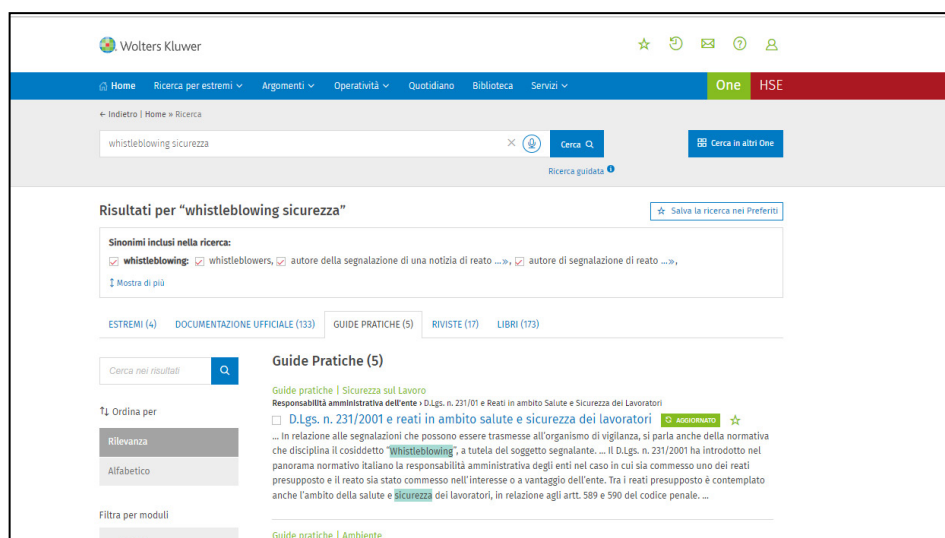
Gli esempi qui proposti intendono far riflettere sul fatto che, seppure i sistemi di gestione ambientale non siano formalmente riconosciuti ai fini dell'esimente da responsabilità dell'ente, non può non esserne apprezzato il contributo al fine di prevenire i reati presupposto, laddove tali sistemi siano definiti ed implementati in modo completo, coerente con le specificità dell'ente ed efficace, e tali caratteristiche siano mantenute nel tempo.

Note:

[1] Si vedano i riferimenti riportati nel [paragrafo precedente](#).

One HSE

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.



One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Chiedi una prova gratuita di One HSE →

D.Lgs. n. 231/2001 e reati in ambito salute e sicurezza dei lavoratori

Autori

A cura di Ing. Erica Blasizza

Abstract

Il **D.Lgs. n. 231/2001** ha introdotto nel panorama normativo italiano la responsabilità amministrativa degli enti nel caso in cui sia commesso uno dei reati presupposto e il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Tra i reati presupposto è contemplato anche l'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione agli **artt. 589 e 590** del codice penale. Alla luce delle sanzioni previste dal decreto a carico dell'Ente, è importante, quindi, fare chiarezza sugli elementi costitutivi del decreto stesso e sulle condizioni in cui può esservi un procedimento che vede coinvolto direttamente l'Ente: si discute dei concetti di "interesse" o "vantaggio", nonché degli elementi di cui l'Ente si può dotare per andare esente da responsabilità nel caso in cui sia commesso il reato. In relazione a quest'ultimo punto, si analizzano gli aspetti connessi all'organismo di vigilanza, chiamato a vigilare sull'applicazione del modello organizzativo (tema approfondito in altro documento specifico). In relazione alle segnalazioni che possono essere trasmesse all'organismo di vigilanza, si parla anche della normativa che disciplina il cosiddetto "Whistleblowing", a tutela del soggetto segnalante.

One HSE

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Premessa

La presente Guida si pone l'obiettivo di approfondire il tema della responsabilità d'impresa disciplinata dal **D.Lgs. n. 231/2001**, che reca "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'**art. 11** della **Legge 29 settembre 2000, n. 300**", focalizzando l'attenzione sugli aspetti che riguardano la sicurezza dei lavoratori.

Volendo ricostruire il percorso attraverso il quale si è arrivati all'emanazione di tale norma, occorre partire dall'**art. 11** della **Legge 29 settembre 2000, n. 300**, che contiene la delega al Governo ad emanare, entro otto mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa, un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, con l'osservanza di alcuni principi e criteri direttivi attinenti a specifici reati, e, tra questi, è indicato che il decreto deve prevedere la responsabilità in relazione alla commissione dei reati previsti dagli **artt. 589 e 590** del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

L'**art. 11** della **Legge n. 300/2000** sopra citato risponde agli obblighi previsti dalla Convenzione OCSE e da altre convenzioni che hanno posto l'attenzione sulla responsabilità delle persone giuridiche, peraltro all'epoca già disciplinata in diversi Paesi europei (tra i quali Francia, Regno Unito, Danimarca).

Il Governo ha emanato, quindi, il **Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231**, che, come indicato in **art. 1**, disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Come spiegato nella relazione ministeriale al **D.Lgs. n. 231/2001**, di fatto tale norma facendo riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti, introduce un *tertium genus* perché "coniuga i tratti

essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Si evidenzia fin d'ora che nella sua versione iniziale pubblicata il 19 giugno 2001, il decreto non conteneva alcun riferimento ai reati ambientali ed a quelli in materia di sicurezza sul lavoro, pur se richiamati esplicitamente dall'[art. 11](#) della [Legge n. 300/2000](#).

Infatti, il [D.Lgs. n. 231/2001](#) ha inizialmente posto l'attenzione solamente su due ambiti, definendo i seguenti reati presupposto:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- concussione e corruzione.

A tali reati, disciplinati rispettivamente dall'[art. 24](#) e dall'[art. 25](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#), se ne sono aggiunti molti altri negli anni successivi, fino ad arrivare oggi ad un elenco dei reati presupposto sviluppato all'interno di ben oltre 20 articoli del decreto stesso.

In particolare, per quanto attiene le tematiche qui di interesse, si evidenzia che i reati in materia di sicurezza sul lavoro sono stati introdotti dalla [Legge 3 agosto 2007, n. 123](#) (in G.U. 10/08/2007, n. 185), che ha disposto ([art. 9](#), comma 1) l'introduzione dell'[art. 25-septies](#) ("Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro").

Il [D.Lgs. n. 231/2001](#) è così strutturato:

- **Responsabilità amministrativa dell'ente** (Capo I): definisce i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa (Sezione I, [artt.1-8](#)), le sanzioni in generale (Sezione II, [artt. 9-23](#)), i reati presupposto (Sezione III, [artt. 24-26](#)).
- **Responsabilità patrimoniale e vicende modificative dell'ente** (Capo II): tali aspetti sono disciplinati dagli [artt.27-33](#).
- **Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni** (Capo III): oltre alle disposizioni generali (Sezione I, [artt.34-35](#)), sono definite le norme su soggetti, giurisdizione e competenza relativamente al procedimento (Sezione II, [artt.36-43](#)), le prove (Sezione III, [art. 44](#)), le misure cautelari (Sezione IV, [artt.45-54](#)), le indagini preliminari e l'udienza preliminare (Sezione V, [artt.55-61](#)), i procedimenti speciali (Sezione VI, [artt.62-64](#)), il giudizio (Sezione VII, [artt.65-70](#)), impugnazione (Sezione VIII, [artt.71-73](#)), l'esecuzione (Sezione IX, [artt.74-79](#)).
- **Disposizioni di attuazione e coordinamento** (Capo IV), contenute negli [artt.83-85](#).

È opportuno, innanzitutto, porre l'attenzione sui soggetti ai quali si applica il [D.Lgs. n. 231/2001](#), come stabilito dall'[art. 1](#) del decreto medesimo: *enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*

L'[art. 1](#) specifica, inoltre, che tale decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il [D.Lgs. n. 231/2001](#) richiama in [art. 2](#) il principio di legalità, in base al quale *"L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto"*.

Al fine di evitare facili elusioni della normativa italiana, l'[art. 4](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#) disciplina i casi in cui enti aventi nel territorio italiano la sede principale sono chiamati a rispondere per reati commessi all'estero, purchè nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Fonti Normative

Negli anni il [D.Lgs. n. 231/2001](#) è stato oggetto di numerose modifiche ed integrazioni, riconducibili, in particolar modo, all'inserimento di nuovi reati presupposto, come di seguito riportato:

Riferimenti normativi	Note
Decreto-Legge 25 settembre 2001, n. 350 , convertito con modificazioni dalla L. 23 novembre 2001, n. 409	Ha introdotto l' art. 25-bis (Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo)
Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61	Ha introdotto l' art. 25-ter (reati societari).
Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115	Ha disposto l'abrogazione dell' art. 75 .
Legge 14 gennaio 2003, n. 7	Ha introdotto l' art. 25-quater (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico).
Decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313	Ha disposto l'abrogazione degli artt. 80-81 e della lettera b) del comma 1 dell' art. 85 .
Decreto 26 giugno 2003, n. 201	Ha disposto la modifica dell' art. 6 , comma 3.
Legge 11 agosto 2003, n. 228	Ha introdotto l' art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale).
Legge 18 aprile 2005, n. 62	Ha introdotto l' art. 25-sexies (Abusi di mercato).
Legge 28 dicembre 2005, n. 262	Ha disposto la modifica dell' art. 25-ter , comma 1, lettera r).
Legge 9 gennaio 2006, n. 7	Ha introdotto l' art. 25-quater.1 (Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).
Legge 6 febbraio 2006, n. 38	Ha disposto la modifica dell' art. 25-quinquies , comma 1, lettera b) e lettera c)
Legge 3 agosto 2007, n. 123	Ha introdotto l' art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).
Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231	Ha introdotto l' art. 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).
Legge 18 marzo 2008, n. 48	Ha introdotto l' art. 24-bis (Delitti informatici e trattamento illecito di dati).
Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81	Ha disposto la modifica dell' art. 25-septies .
Legge 15 luglio 2009, n. 94	Ha introdotto l' art. 24-ter (Delitti di criminalità organizzata).

Legge 23 luglio 2009, n. 99	Ha disposto la modifica dell' art. 25-bis , commi 1, 2, l'introduzione della lettera f-bis) e la modifica della rubrica, e l'introduzione dell' art. 25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore).
Legge 23 luglio 2009, n. 99	Ha introdotto l' art. 25-bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio).
Legge 3 agosto 2009, n. 116	Ha disposto la modifica dell' art. 25-novies .
Legge 23 dicembre 2009, n. 191	Ha disposto la modifica dell' art. 18 , comma 2.
Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121	Ha introdotto l' art. 25-undecies (Reati ambientali).
Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121	Ha introdotto l' art. 25-decies (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità) e modificato l' art. 25-novies .
Legge 12 novembre 2011, n. 183	Ha disposto l'introduzione del comma 4-bis all' art. 6 .
Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109	Ha introdotto l' art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)
Legge 6 novembre 2012, n. 190	Ha disposto l'introduzione della lettera s-bis) all' art. 25-ter , comma 1, e la modifica dell' art. 25 , comma 3 e rubrica
D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125	Ha disposto l'introduzione del comma 1-bis all' art. 53 .
Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39	Ha disposto la modifica dell' art. 25-quinquies , comma 1, lettera c).
Legge 15 dicembre 2014, n. 186	Ha disposto la modifica dell' art. 25-octies , comma 1, e la modifica della rubrica dell' art. 25-octies .
Legge 22 maggio 2015, n. 68	Ha disposto la modifica dell' art. 25-undecies , comma 1, lettere a) e b), l'introduzione delle lettere da c) a g) all' art. 25-undecies , comma 1 e del comma 1-bis all' art. 25-undecies .
Legge 27 maggio 2015, n. 69	Ha disposto la modifica dell' art. 25-ter , comma 1, alinea, comma 1, lettera a), l'introduzione della lettera a-bis) all' art. 25-ter , comma 1, la modifica dell' art. 25-ter , comma 1, lettera b), l'abrogazione della lettera c) dell' art. 25-ter , comma 1.
Legge 29 ottobre 2016, n. 199	Ha disposto la modifica dell' art. 25-quinquies , comma 1, lettera a).
Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38	Ha disposto la modifica dell' art. 25-ter , comma 1, lettera s-bis).
Legge 17 ottobre 2017, n. 161	Ha disposto l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all' art. 25-duodecies .
Legge 20 novembre 2017, n. 167	Ha introdotto l' art. 25-terdecies (Razzismo e xenofobia)
Legge 30 novembre 2017, n. 179	Ha disposto l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all' art. 6 .

Legge 9 gennaio 2019, n. 3	Ha disposto la modifica dell' art. 13 comma 2, dell' art. 25 commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all' art. 25 ; inoltre ha disposto la modifica dell' art. 51 , commi 1 e 2.
Legge 3 maggio 2019, n. 39	Ha disposto l'introduzione dell' art. 25-quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).
Legge 18 novembre 2019, n. 133	Ha disposto la modifica dell' art. 24-bis , comma 3.
Legge 19 dicembre 2019, n. 157	Ha disposto la modifica dell' art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari), precedentemente introdotto dal D.L. 26 ottobre 2019, n.124
Decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75	Ha disposto la modifica dell' art. 24 , comma 1 e rubrica e l'introduzione del comma 2-bis all' art. 24 , nonché la modifica dell' art. 25 , comma 1 e rubrica, dell' art. 25-quinquiesdecies , commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all' art. 25-quinquiesdecies ; ha disposto, inoltre, l'introduzione dell' art. 25-sexiesdecies (Contrabbando).
AGGIORNATO Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184	AGGIORNATO Ha disposto l'introduzione dell' art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
AGGIORNATO Legge 9 marzo 2022, n. 22	AGGIORNATO Ha disposto l'introduzione dell' art. 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) e dell' art. 25-duodevices (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)
AGGIORNATO Decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150	AGGIORNATO Ha modificato l' art. 64 comma 1
AGGIORNATO Decreto legislativo 4 ottobre 2022, n. 156	AGGIORNATO Ha modificato l' art. 25-quinquiesdecies , comma 1-bis (Reati tributari)
AGGIORNATO Decreto legge 5 gennaio 2023, n. 2 (convertito dalla Legge 3 marzo 2023, n. 17)	AGGIORNATO Ha modificato gli artt. 15, 17, 45 e 53
AGGIORNATO Decreto legislativo 2 marzo 2023, n. 19	AGGIORNATO Ha modificato l' art. 25-ter
AGGIORNATO Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24	AGGIORNATO Ha modificato l' art. 6

Responsabilità dell'ente

L'[art. 5](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#) riveste un'importanza rilevante nella norma, in quanto definisce i termini per la responsabilità dell'ente, che sussiste se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- i. è stato commesso un reato (tra quelli indicati nel decreto stesso);

ii. il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

iii. il reato è stato commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a).

L'art. 5, peraltro, stabilisce che l'ente non risponde se le persone come sopra elencate hanno commesso il reato nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Con riferimento al punto i) sopra riportato, si rileva che a oggi l'elenco dei reati presupposto risulta particolarmente articolato e prende in considerazione diversi ambiti del panorama normativo, come indicato nella tabella seguente:

art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione
Art. 25-bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter	Reati societari
Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato
Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25-undecies	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Art. 25- quiquiesdecies	Reati tributari
Art. 25- sexiesdecies	Contrabbando
AGGIORNATO Art. 25- septiesdecies	AGGIORNATO Delitti contro il patrimonio culturale
AGGIORNATO Art. 25- duodevicies	AGGIORNATO Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

L'altro elemento che deve sussistere perché si possa configurare la responsabilità dell'ente riguarda gli elementi dell'interesse o vantaggio (punto ii) di cui sopra).

Va precisato, innanzitutto, che non si tratta di concetti analoghi, bensì di criteri alternativi visti i termini in cui è formulata la norma, e come ribadito più volte anche dalla giurisprudenza.

La relazione ministeriale al [D.Lgs. n. 231/2001](#) spiega che l'interesse "caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica" e va valutato "ex ante".

Invece il vantaggio "implica l'effettivo conseguimento dello sesso a seguito della consumazione del reato (e dunque una valutazione ex post)" (Sentenza della [Corte di Cassazione, IV Sezione n.2544 del 21 gennaio 2016](#)).

Ai fini della responsabilità dell'ente, è sufficiente che sia dimostrata la presenza di uno solo dei due criteri, interesse o vantaggio.

La presenza di reati colposi tra i reati presupposto (reati in materia di sicurezza sul lavoro e reati ambientali), ha determinato un dibattito sulla chiave di lettura che debba essere utilizzata per valutare la presenza o meno dell'interesse o del vantaggio.

La giurisprudenza ha, da tempo, fornito alcuni chiarimenti in merito:

"i concetti di interesse e vantaggio nei reati colposi d'evento, vanno di necessità riferiti alla condotta e non all'esito antigiusuridico. (omissis) Nei reati colposi d'evento, il finalismo della condotta prevista dall'art. 5 D.Lgs. n. 231/2001 è compatibile con la non volontarietà dell'evento lesivo, sempre che si accerti che la condotta che ha cagionato quest'ultimo sia stata determinata da scelte rispondenti all'interesse dell'ente o sia stata finalizzata all'ottenimento di un vantaggio per l'ente medesimo. Ricorre il requisito dell'interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie, ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi d'impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche e, dunque, ha realizzato una politica d'impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto." (Sentenza della [Corte di Cassazione, IV Sezione n.2544 del 21 gennaio 2016](#)).

Il terzo elemento che deve essere verificato (punto iii) di cui sopra) riguarda il soggetto che commette il

reato, e che può essere individuato non solo in una figura apicale (anche in rapporto all'esercizio "di fatto" della funzione, come indicato nella seconda parte del periodo), ma anche in una figura sottoposta alla direzione o vigilanza di un apicale, tenendo conto, così, della complessità organizzativa degli enti e della possibile frammentazione dei ruoli operativi.

Di particolare interesse sono gli [artt. 6 e 7](#) del decreto, che definiscono le condizioni esimenti da responsabilità per l'ente, distinguendo, rispettivamente il caso in cui il reato è stato commesso dalle persone indicate nella lettera a) di cui sopra (indicate dal decreto come *soggetti in posizione apicale*) ed il caso in cui il reato è stato commesso dalle persone di cui alla lettera b) (indicate dal decreto come *soggetti sottoposti all'altrui direzione*), prevedendo un diverso onere della prova, dato che nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale l'onere della prova spetta all'ente.

Più in dettaglio, l'[art. 6](#) prevede che se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, l'ente non risponde se prova quanto segue:

- a. *l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;*
- b. *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;*
- c. *le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;*
- d. *non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).*

Gli aspetti connessi al modello di organizzazione e controllo sono discussi nella Guida [Il modello organizzativo e i reati ex art. 25-septies](#), alla quale si rimanda.

Si desidera qui precisare che l'adozione del modello non è un'azione obbligatoria ai sensi del [D.Lgs. n. 231/2001](#), bensì corrisponde ad una scelta che opererà l'organo amministrativo dell'ente volendo beneficiare dell'esonero da responsabilità, non dimenticando che a tal fine devono essere verificate anche le altre condizioni di cui sopra (lettere b), c) e d)).

Va detto, peraltro, che, per quanto la predisposizione del modello organizzativo non sia obbligatoria (e quindi la sua assenza non sia passibile di per sé di sanzione), in ogni caso rappresenta una tutela per l'ente ponendosi in una prospettiva in cui dovesse essere commesso uno dei reati presupposto.

Ciò vale anche con riferimento all'[art. 7](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#), che riguarda il caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali (come definiti in [art. 5](#), comma 1, lettera a), del [D.Lgs. n. 231/2001](#)). In questo caso la norma prevede che *"L'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e controllo. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quelli verificatosi."*

Anche in questo caso vi è, quindi, un richiamo esplicito all'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si ricorda che, ai sensi dell'[art. 8](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#), la responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

- a. *l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;*
- b. *il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.*

Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione; l'ente può rinunciare all'amnistia.

Il sistema sanzionatorio

Il [D.Lgs. n. 231/2001](#) prevede le seguenti tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- sanzioni pecuniarie,
- sanzioni interdittive,
- confisca,
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre e sono stabilite attraverso il sistema delle “quote”: l'[art. 10](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#) definisce il valore minimo e quello massimo che può essere attribuito a ciascuna quota, e prevede che, in generale, il numero di quote non può essere inferiore a cento e non può essere superiore a mille.

All'interno del [D.Lgs. n. 231/2001](#) per ciascun reato presupposto è definito l'intervallo (espresso in numero di quote) al cui interno si muoverà il giudice per commisurare la sanzione pecuniaria, tenuto conto delle disposizioni di cui all'[art. 11](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#), in base al quale il numero di quote dovrà essere stabilito considerando la gravità dello specifico fatto, del grado di responsabilità dell'ente e di quanto fatto dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il giudice, inoltre, dovrà fissare l'importo della singola quota alla luce delle condizioni patrimoniali ed economiche dell'ente e tenendo conto del fatto che la sanzione dovrà risultare efficace^[1].

L'[art. 12](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#) definisce le condizioni in base alle quali la sanzione pecuniaria può essere ridotta. In particolare:

- i. la sanzione può essere ridotta della metà (ed è fissato comunque un valore massimo) se:
 - l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
 - il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;

ii.
la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Se sono verificate sia le condizioni di cui al punto i. che quelle di cui al punto ii., la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi, non potendo in ogni caso essere inferiore al valore minimo di cui all'[art. 12](#), comma 4, del [D.Lgs. n. 231/2001](#).

Le sanzioni interdittive trovano applicazione laddove esplicitamente indicate nel [D.Lgs. n. 231/2001](#) e se è verificata almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti^[2].

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e sono costituite da:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Non si applicano le sanzioni interdittive nel caso di riduzione della sanzione pecuniaria di cui al punto i. sopra illustrato.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, e tipo e durata sono stabiliti dal giudice in base ai criteri precedentemente illustrati per le sanzioni pecuniarie, tenendo conto che devono essere idonee a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Nel dettaglio il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni, mentre l'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività, e si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

È importante tenere presente che l'[art. 14 del D.Lgs. n. 231/2001](#) prevede che, se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

Se vi sono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario^[3] per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il giudice, con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, indica compiti e poteri del commissario (tenendo conto della specifica attività in cui è stato commesso il reato), che cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. L'[art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001](#) prevede, inoltre, che il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

In alcuni casi il giudice può disporre l'applicazione di sanzioni interdittive in via definitiva:

- se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività;
- può essere applicata all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni;
- è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (e non si applicano le disposizioni di cui all'[art. 17 del D.Lgs. n. 231/2001](#) relative alla riparazione delle conseguenze del reato) se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 231/2001 definisce le condizioni che, se rispettate prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, consentono di non applicare le sanzioni interdittive, ferma restando comunque l'applicazione delle sanzioni pecuniarie.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva, e avviene ai sensi dell'art. 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

Nei confronti dell'ente ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 231/2001, è sempre disposta con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato); nei casi in cui non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

L'art. 21 del D.Lgs. n. 231/2001 disciplina le modalità di determinazione delle sanzioni pecuniarie e delle eventuali sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività.

Nel caso in cui sia stata stabilita una sanzione o misura cautelare interdittiva, e sia rilevata la trasgressione degli obblighi o divieti che ne derivano:

- il trasgressore è punito con reclusione da sei mesi a tre anni;
- si applica all'ente, nel cui interesse o a vantaggio del quale è stato commesso il reato, la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto (ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 231/2001); inoltre, se l'ente ha tratto un profitto rilevante dal reato, si applicano le sanzioni interdittive anche diverse da quelle irrogate in precedenza.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato. La prescrizione si interrompe (e per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione) nel caso di:

- richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive
- contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'art. 59 del D.Lgs. n. 231/2001; in questo caso la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

L'organismo di vigilanza

Tra gli elementi costitutivi dell'esimente da responsabilità da reato per l'ente indicati nell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, vi è anche l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello ad un organismo che deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'organismo di vigilanza deve, inoltre, curare l'aggiornamento del modello.

Il legislatore ha previsto, quindi, che sia individuato un organismo specificatamente incaricato di svolgere la funzione di cui sopra, senza specificare nella norma ulteriori disposizioni, quali ad esempio la composizione dell'organismo.

In riferimento proprio alla composizione dell'organismo di vigilanza, vi sono vari punti di vista in dottrina. In ogni caso, nell'effettuare la scelta l'organo amministrativo dell'ente dovrà tenere in considerazione i seguenti aspetti:

- **autonomia e indipendenza:** l'organismo di vigilanza dovrà poter operare, quindi, senza interferenze da parte dell'ente, e non dovranno esservi situazioni di conflitto di interessi. Come suggerito dalle linee guida di Confindustria, sarà opportuno, quindi, che non siano affidati all'organismo di vigilanza compiti operativi che lo vedrebbero coinvolto in processi decisionali dell'ente;

- **competenza:** l'organismo di vigilanza, come ribadito dalla giurisprudenza, dovrà possedere competenze in attività ispettive e dovrà conoscere tecniche atte a garantire l'efficacia della vigilanza; sul punto va rilevato che, al momento della scelta della composizione dell'organismo di vigilanza, non potrà non essere considerata la numerosità e diversificazione dei reati presupposto, e, di conseguenza, l'articolazione di competenze necessarie, alla luce anche dell'esito della mappatura dei reati e, quindi, delle aree risultate potenzialmente più significative (ad esempio salute e sicurezza sul lavoro, rapporti con la pubblica amministrazione, eccetera);
- **continuità d'azione:** ai fini dell'esimente, la norma specifica che non deve esservi stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di quest'organismo, volendo così sottolineare il fatto che la vigilanza deve essere effettiva, e non meramente formale. Un contributo alla continuità d'azione proviene anche dall'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza (di cui all'[art. 6](#), comma 2, lettera d), del [D.Lgs. n. 231/2001](#)), che deve essere previsto all'interno del modello organizzativo.

L'[art. 6](#) prevede, inoltre, quanto segue:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

Whistleblowing

La [Legge 30 novembre 2017 n. 179](#) contiene le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, e modifica il [D.Lgs. n. 231/2001](#) introducendo in [art. 6](#) alcune norme (commi 2-bis, 2-ter e 2-quater) che stabiliscono che anche all'interno dei modelli organizzativi si tenga conto dell'esigenza di garantire tali forme di tutela.

AGGIORNATO Successivamente, il [Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24](#) (in vigore dal 30 marzo 2023) ha introdotto alcune modifiche alla [Legge n. 179/2017](#) ed all'[art. 6](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#). Nello specifico il [D.Lgs. n. 24/2023](#) reca attuazione della [direttiva \(UE\) 2019/1937](#) riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

AGGIORNATO Le disposizioni normative così aggiornate prevedono che il modello organizzativo includa i canali di segnalazione interna (secondo le indicazioni del [D.Lgs. n. 24/2023](#)), il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

AGGIORNATO Per meglio comprendere le disposizioni contenute nel [D.Lgs. n. 24/2023](#), partiamo con il ricordare alcune definizioni:

- **AGGIORNATO** «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- **AGGIORNATO** «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;
- **AGGIORNATO** «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

AGGIORNATO 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

AGGIORNATO 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del [decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231](#), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

AGGIORNATO 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o

nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla [direttiva \(UE\) 2019/1937](#), seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

AGGIORNATO 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'[articolo 325](#) del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

AGGIORNATO 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'[articolo 26](#), paragrafo 2, del [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#), comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

AGGIORNATO 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

AGGIORNATO Canali di segnalazione interna

AGGIORNATO Ai sensi dell'[art. 4](#) del [D.Lgs. n. 24/2023](#), i canali di segnalazione interna che gli enti devono attivare, devono garantire anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza dell'identità** della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

AGGIORNATO È stabilito, inoltre, che la **gestione del canale di segnalazione** sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero sia affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato. Ai sensi del [D.Lgs. n. 24/2023](#), i soggetti del settore privato che abbiano impiegato nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a 249, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. Nel caso in cui la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quelli di cui sopra, la segnalazione va trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento al soggetto competente, informando contestualmente la persona segnalante.

AGGIORNATO Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta (ed è specificato che ciò può avvenire anche con modalità informatiche) oppure in forma orale; le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

AGGIORNATO Il decreto detta alcune prescrizioni ulteriori sulla gestione del canale di segnalazione interna, che devono essere rispettate dalla persona o ufficio interno o soggetto esterno cui è affidata la gestione stessa; nello specifico, tali soggetti hanno la responsabilità di:

- **AGGIORNATO** rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;
- **AGGIORNATO** mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante, potendo, se necessario, richiedere integrazioni alla persona segnalante;
- **AGGIORNATO** dare seguito con diligenza alle segnalazioni ricevute;

— **AGGIORNATO** fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;

— **AGGIORNATO** mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Tali informazioni sono, peraltro, esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico (in una delle forme di cui all'[art. 3](#), commi 3 o 4 del [D.Lgs. n. 24/2023](#)). Se presente un proprio sito internet, si effettua la pubblicazione di queste informazioni in una sezione dedicata del sito.

AGGIORNATO Per quanto attiene l'obbligo di riservatezza, il [D.Lgs. n.24/2023](#) prevede che le segnalazioni non possano essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse, e che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del [Reg. 2016/679/UE](#) e del [D.Lgs. n. 196/2003](#). Ulteriori disposizioni sulle procedure per la tutela dell'identità della persona segnalante sono contenute nell'[art. 12](#) del [D.Lgs. n. 24/2023](#).

AGGIORNATO Il Decreto disciplina anche i termini per la conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni, che corrisponde al tempo necessario al trattamento della segnalazione, e comunque non può protrarsi oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. Nel caso di segnalazione orale, si applicano le seguenti disposizioni:

— **AGGIORNATO** segnalazione mediante una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato: la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

— **AGGIORNATO** segnalazione mediante una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato: la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

— **AGGIORNATO** segnalazione effettuata, su richiesta della persona segnalante, oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto: previo consenso della persona segnalante, la segnalazione è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

AGGIORNATO Divieto di ritorsione

AGGIORNATO Ricordiamo, innanzitutto, che il [D.Lgs. n. 24/2023](#) definisce «ritorsione» qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

AGGIORNATO La norma prevede che non possano subire ritorsioni le persone segnalanti, nonché i facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, i colleghi di lavoro della persona segnalante, gli enti di proprietà della persona segnalante. In [art. 17](#) del [D.Lgs. n. 24/2023](#) è specificato che costituiscono ritorsioni:

- AGGIORNATO a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- AGGIORNATO b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- AGGIORNATO c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- AGGIORNATO d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- AGGIORNATO e) le note di merito negative o le referenze negative;
- AGGIORNATO f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- AGGIORNATO g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- AGGIORNATO h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- AGGIORNATO i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- AGGIORNATO l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- AGGIORNATO m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- AGGIORNATO n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- AGGIORNATO o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- AGGIORNATO p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- AGGIORNATO q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

AGGIORNATO Sistema disciplinare

AGGIORNATO Il sistema disciplinare previsto dall'[art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001](#) deve prevedere sanzioni nei confronti dei soggetti responsabili degli illeciti indicati in [art. 21](#) comma 1 del [D.Lgs. n. 24/2023](#) e che possiamo così riassumere:

- AGGIORNATO commissione di ritorsioni,
- AGGIORNATO ostacolo di segnalazioni o tentativo di ostacolare segnalazioni,
- AGGIORNATO violazione dell'obbligo di riservatezza,
- AGGIORNATO mancata istituzione dei canali di segnalazione,
- AGGIORNATO mancata adozione delle procedure per effettuazione e gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi alle disposizioni normative,
- AGGIORNATO mancata effettuazione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute,
- AGGIORNATO reati di diffamazione e calunnia.

AGGIORNATO Termini per recepimento delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023

AGGIORNATO Il [D.Lgs. n. 24/2023](#), in vigore dal 30 marzo 2023, precisa che le disposizioni contenute nel decreto stesso hanno effetto dal 15 luglio 2023.

AGGIORNATO Si applica la normativa previgente nel caso di segnalazioni effettuate precedentemente all'entrata in vigore del [D.Lgs. n. 24/2023](#) e comunque effettuate fino al 14 luglio 2023.

AGGIORNATO È precisato, inoltre, che i soggetti del settore privato che nell'ultimo anno hanno impiegato una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l'obbligo di istituzione del canale di segnalazione interna ai sensi del [D.Lgs. n. 24/2023](#) ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023 e, fino ad allora, continua ad applicarsi l'[articolo 6](#),

comma 2-bis, lettere a) e b), del [D.Lgs. n. 231/2001](#), nella formulazione vigente fino alla data di entrata in vigore del [D.Lgs. n. 24/2023](#), come di seguito riportato:

<p>AGGIORNATO art.6 comma 2-bis D.Lgs. n. 231/2001</p> <p>AGGIORNATO (versione previgente al D.Lgs. n. 24/2023)</p>	<p>AGGIORNATO art.6 comma 2-bis D.Lgs. n. 231/2001</p> <p>AGGIORNATO (come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023)</p>
<p>AGGIORNATO I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:</p> <p>AGGIORNATO a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;</p> <p>AGGIORNATO b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;</p> <p>AGGIORNATO c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;</p> <p>AGGIORNATO d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.</p>	<p>AGGIORNATO 2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).</p>

AGGIORNATO Infine, a seguito delle modifiche derivanti dal [D.Lgs. n. 24/2023](#), sono stati abrogati i commi 2-ter e 2-quater dell'[art.6](#) del [D.Lgs. n.231/2001](#), che prevedevano quanto segue:

- il comma 2-ter stabiliva che il segnalante o l'organizzazione sindacale da lui indicata potesse denunciare l'adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante stesso all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza;
- il comma 2-quater indicava che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, e sono anche nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'[art. 2103](#) del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Analisi dell'art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001

Nonostante quanto previsto dall'[art. 11](#) della [Legge n. 300/2000](#), i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono stati inseriti tra i reati presupposto ai fini della responsabilità dell'ente solo nel 2007, e, più precisamente, l'[art. 9](#) della [Legge 3 agosto 2007 n. 123](#) ha introdotto l'[art. 25-septies](#) all'interno del [D.Lgs. n. 231/2001](#).

Va rilevato che il testo dell'[art. 25-septies](#) previsto dalla [Legge n. 123/2007](#) è stato successivamente modificato dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), ed in particolare dall'[art. 300](#), che ha rivisto la definizione dei delitti previsti in base ai diversi enti in cui possono essere commessi, e ha modificato anche le sanzioni previste. L'analisi dettagliata dell'[art. 25-septies](#) è riportata nel paragrafo successivo.

L'introduzione dell'[art. 25-septies](#), e, quindi, di delitti colposi, ha aperto un ampio dibattito sulla chiave di lettura che deve essere utilizzata per applicare correttamente i concetti di "interesse" o "vantaggio".

Dopo un'iniziale incertezza rispetto all'eventualità di poter applicare tali criteri ai reati colposi, la dottrina, supportata dalla giurisprudenza (si veda [Sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 38343 del 24 aprile 2014](#)) si è trovata generalmente d'accordo sull'approccio da seguire: i criteri di interesse o vantaggio vanno correlati non all'evento (morte o lesioni), bensì alla condotta colposa, per lo più omissiva, connessa alla violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nei reati colposi l'interesse o vantaggio potranno, quindi, essere individuati ad esempio nel risparmio di risorse economiche da parte dell'ente nella fase di definizione e adozione delle misure di prevenzione, ovvero nella riduzione dei tempi (e conseguente aumento di produttività) per la realizzazione di determinate attività.

L'[art. 25-septies](#) del [D.Lgs. n. 231/2001](#) disciplina "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" e, in particolare, il delitto di cui all'[art. 589](#) del codice penale (omicidio colposo) ed il delitto di cui all'[art. 590](#), comma 3, del codice penale (lesioni personali colpose gravi e gravissime).

Più in dettaglio, l'[art. 25-septies](#) prevede che i delitti colposi di cui agli [artt. 589](#) e [590](#) del codice penale rientrino tra i reati presupposto nel caso in cui siano stati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le sanzioni previste differiscono in base alla tipologia di ente, oltre che in base al delitto commesso come di seguito riportato:

Art. 589 codice penale	
<p>Omicidio colposo commesso in enti o nelle situazioni come di seguito definiti^[4]:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) aziende soggette alla normativa incidenti rilevanti (D.Lgs. n. 105/2015) tenute all'obbligo di notifica o rapporto; 2) centrali termoelettriche; 3) impianti nucleari di cui agli artt. 7 e 28 del D.Lgs. n. 230/1995 e successive modificazioni, e installazioni di deposito o smaltimento di rifiuti radioattivi di cui all'art. 33 dello stesso decreto; 4) aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; 5) industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; 6) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori 7) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c)^[5] e d)^[6] del D.Lgs. n. 81/2008, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; 8) attività disciplinate dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/08 caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno. 	<p>Sanzione pecuniaria pari a 1000 quote.</p> <p>Sanzioni interdittive per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno.</p>
<p>Omicidio colposo commesso in enti diversi da quelli sopra elencati.</p>	<p>Sanzione pecuniaria non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.</p> <p>Sanzioni interdittive per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad 1 anno.</p>

Art. 590, comma 3, codice penale

Lesioni personali colpose gravi o gravissime	Sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote. Sanzioni interdittive per una durata non superiore a 6 mesi.
--	--

NOTA: si ricorda che il valore di una quota può variare da 258 € a 1549€, in base all'art. 10 del D.Lgs. n. 231/2001.

Note:

[1] Il valore di una quota è compreso tra 258,23 € e 1.549,37€.

[2] Come stabilito dall'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

[3] La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

[4] rif. art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008.

[5] Agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

[6] Agente biologico del gruppo 4: agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

One HSE

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

The screenshot displays the One HSE search interface. At the top, there is a search bar with the text 'whistleblowing reati' and a 'Cerca' button. Below the search bar, there are tabs for 'ESTREMI (4)', 'DOCUMENTAZIONE UFFICIALE (144)', 'GUIDE PRATICHE (5)', 'RIVISTE (17)', and 'LIBRI (191)'. The 'GUIDE PRATICHE (5)' tab is selected. On the left side, there are filters for 'Moduli' (Sicurezza sul lavoro (3), Ambiente (2)) and 'Filtri avanzati' (Argomenti Sicurezza sul lavoro, Argomenti Ambiente). The main content area shows search results for 'whistleblowing reati'. The first result is titled 'Guida pratica | Sicurezza sul Lavoro' and 'Responsabilità amministrativa dell'ente' with a sub-header 'D.Lgs. n. 231/2001 e reati in ambito salute e sicurezza dei lavoratori'. The second result is titled 'Guida pratica | Sicurezza sul Lavoro' and 'Responsabilità amministrativa dell'ente' with a sub-header 'Il modello organizzativo e i reati ex art. 25-septies'. The third result is titled 'Guida pratica | Ambiente' and 'Responsabilità amministrativa dell'ente' with a sub-header 'Il modello organizzativo e i reati ex art. 25-undecies'.

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Chiedi una prova gratuita di One HSE →

Come cercare i contenuti più utili per te su One HSE?

Sono stati utili questi contenuti offerti da One HSE?

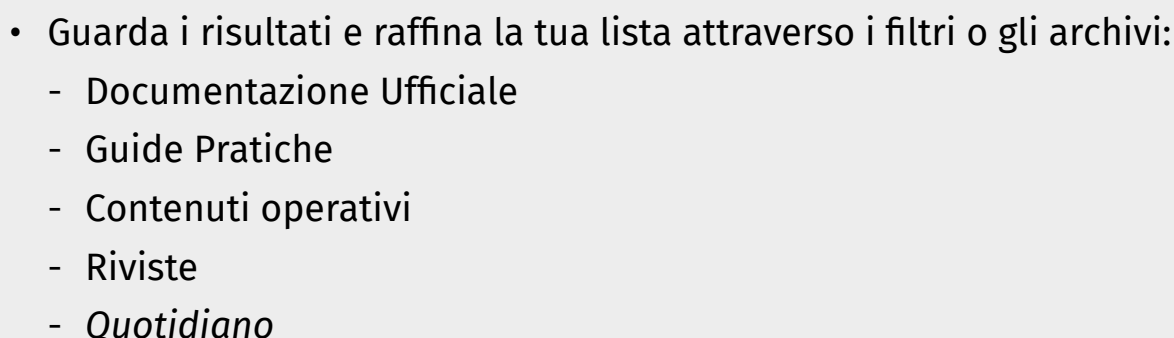
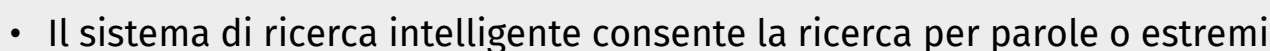
Vuoi provare subito a cercare i contenuti più utili per te? Ecco come fare



- Posizionati sulla maschera di ricerca
- Scrivi le parole chiave che ti interessano
- Filtra in maniera avanzata se vuoi includere/escludere sinonimi
- Attraverso i pulsanti del menu orizzontale puoi accedere a:
 - Normativa e Giurisprudenza
 - Indice di classificazione per Argomenti
 - Contenuti operativi come check list, rischi e misure, procedure, formule, ecc.
- Nella sezione “Cosa cambia” puoi trovare le principali novità di settore spiegate nel dettaglio
- In “ultime news” trovi ogni giorno notizie e approfondimenti per i professionisti del settore HSE

One HSE è il sistema intelligente di informazione, aggiornamento e pratica professionale che offre soluzioni e strumenti in materia di sicurezza sul lavoro, ambiente e igiene degli alimenti.

Prova One HSE Gratis per 30 giorni →



Prova One HSE Gratis per 30 giorni →

STUDIO TECNICO

IL MIO OBIETTIVO **PROGETTARE LA SICUREZZA NEI CANTIERI**

One HSE È LA NUOVA SOLUZIONE WOLTERS KLUWER PER GLI STUDI TECNICI

La nuova soluzione di informazione, aggiornamento e pratica professionale che ti garantisce risposte, soluzioni e strumenti operativi per tutti gli aspetti della tua attività. Un motore di ricerca intelligente, guide pratiche e approfondimenti dei migliori esperti, adempimenti, sanzioni, modulistica, procedure, check list, consultabili da qualunque device.

Grazie a One HSE sei sempre al passo con l'evoluzione normativa e tecnica, velocizzi e migliori la qualità del tuo lavoro garantendo la sicurezza nei cantieri e la tutela dell'ambiente.

Scopri di più su one.it/hse

One HSE

FA GRANDE LA DIFFERENZA